

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada masa pembangunan saat ini bangsa Indonesia sedang menuju proses demokratisasi dan transparansi dalam proses menuju masyarakat adil dan makmur yang merata, materiil dan sepiritual serta guna peningkatan kesejahteraan dan harkat martabat manusia, yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar 1945.

Dalam setiap pembangunan selalu disertai dengan perubahan-perubahan termasuk perubahan dalam pengambilan keputusan oleh pemerintah, pengambilan keputusan tersebut ternyata telah mengubah sikap dan perilaku masyarakat termasuk pekerja atau buruh dalam menyampaikan aspirasinya. Setelah sekian lama suaranya disumbat dan hak-haknya dirampas, pekerja/buruh semakin kuat menyuarakan tuntutan mereka secara bebas, baik melalui serikat pekerja/serikat buruh, gerakan dan advokasi pekerja/buruh, antara lain dengan melakukan pemogokan dan unjuk rasa. Menurut UU No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja pasal 1 ayat 1 berbunyi:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Tuntutan pekerja/buruh untuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan, seperti kenaikan upah dan kondisi kerja yang lebih baik, dapat dipandang sebagai tuntutan yang dapat dipahami mengingat tingkat daya beli pekerja/buruh tidak banyak beranjak dari kondisi sebelum krisis. Juga, kebijakan dan peraturan perundangan pemerintah yang mempengaruhi kehidupan ekonomi pekerja/buruh juga ikut memberikan kontribusi terhadap timbulnya sejumlah aksi-aksi pemogokan dan demonstrasi pekerja/buruh yang cenderung meningkat dan disertai kekerasan sejak pertengahan tahun 2001. Namun perlu diperhatikan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industri di Indonesia sejak lama telah menjadi masalah yang pelik dan berkepanjangan yang turut menyumbang terhadap timbulnya keresahan industri akhir-akhir ini. Penyelesaian kasus-kasus tersebut sering dilakukan di luar upaya hukum, misalnya dengan melibatkan aparat kepolisian, militer, atau bahkan “preman” dengan cara represif. Di lain pihak, pemulihan ekonomi akibat krisis ekonomi yang berjalan lambat, ditambah dengan adanya gejala resesi global yang cenderung berdampak negatif terhadap pangsa pasar, merupakan suatu dilema tersendiri bagi pengusaha dalam menghadapi tuntutan para pekerja/buruhnya.<sup>2</sup>

Tampaknya hubungan industrial dalam masa transisi ini cenderung diwarnai oleh konflik kepentingan antara pekerja dengan pengusaha. Perbedaan tujuan kedua pihak ini telah menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industri. Pengaturan mengenai penyelesaian hubungan industrial diatur dalam UU No. 2 tahun 2004 dimana pasal 1 ayat 1 berbunyi :

---

2 [www.smeru.or.id](http://www.smeru.or.id) , Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat Laporan Lembaga Penelitian, 2002

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.<sup>3</sup>

Jika perselisihan hubungan industrial terus berlangsung, maka ke dua belah pihak, pekerja/buruh dan pengusaha, akan sama-sama menghadapi resiko kerugian. Oleh karena itu upaya meminimalkan konflik merupakan jalan keluar terbaik. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk ini adalah dengan cara melakukan dialog secara intensif, dimana masing-masing pihak secara terbuka menempatkan dirinya dalam posisi yang seimbang. menuju hubungan industrial yang lebih baik ini sesungguhnya sangat didukung baik oleh pihak pengusaha maupun pekerja/buruh melalui wakil-wakilnya. Kedua belah pihak telah berupaya keras untuk menuju ke arah itu, dan proses ini dianggap sebagai “proses pembelajaran” yang bermanfaat. Namun proses penting ini seringkali lepas dari perhatian media dan masyarakat luas sehingga timbul adanya kecurangan-kecurangan yang menyebabkan pekerja/buruh dirugikan.

Masalah ketenagakerjaan memang sangat luas dan kompleks. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, dimensi sosial kesejahteraan dan dimensi sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi diciptakan sekaligus memberikan

---

<sup>3</sup> undang-undang republik indonesia nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

penghasilan dan meningkatkan daya beli masyarakat. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multi dimensi, cakupan luas dan sangat kompleks.

Kompleksitas masalah ketenagakerjaan tersebut kurang disadari dan oleh sebab itu tidak mendapat perhatian pimpinan Pemerintahan, sejak Orde Baru hingga pemerintahan sekarang ini. Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Pada satu masa dikesankan bahwa gerakan serikat pekerja dapat mengganggu investasi, sehingga yang ditekankan adalah bagaimana "menjinakkan" serikat pekerja. Dalam dua periode terakhir ini terkesan bahwa masalah ketenagakerjaan hanya mencakup hak-hak pekerja, masalah ketenagakerjaan sangat luas dan kompleks, antara lain mencakup informasi dan perencanaan tenaga kerja, antar kerja daerah dan penempatan di luar negeri, pelatihan dan produktivitas kerja. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup syarat-syarat kerja termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga

kerja, kebebasan berserikat, perluasan kesempatan kerja untuk menanggulangi pengangguran dan kemiskinan.<sup>4</sup>

Paradigma hubungan industrial di seluruh dunia terpaksa berubah, terutama dengan Deklarasi ILO bulan Juni 1998 yang lalu yang menyatakan bahwa semua negara harus meratifikasi dan melaksanakan 8 Konvensi Dasar ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja. Hal ini di satu pihak mendorong keinginan mendirikan Serikat Pekerja yang lebih cepat dari kesiapan kepemimpinan Serikat Pekerja sendiri dan kesiapan pengusaha bermitra kerja dengan Serikat Pekerja yang pluralistik. Sekarang ini sudah terbentuk 70 Federasi Serikat Pekerja dan lebih dari 100 Serikat Pekerja yang tak berafiliasi. Oleh sebab itu, salah satu prioritas utama ketenagakerjaan sekarang ini adalah pembekalan dan pemberdayaan para pemimpin serikat pekerja, supaya betul-betul mempunyai idealisme memperjuangkan kepentingan pekerja, memahami perjuangan serikat pekerja, mempunyai profesionalisme dalam mencapai sasaran organisasi, serta dapat menjadi mitra pengusaha menciptakan hubungan industrial yang harmonis supaya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya<sup>5</sup>

Yang menjadi masalah adalah sebagian besar pengurus serikat pekerja tersebut tidak profesional di bidangnya, tidak mempunyai latar belakang perjuangan serikat bekerja, tidak mempunyai program kerja dan sasaran yang jelas, tidak mempunyai kemampuan negosiasi. Banyak kasus-kasus yang

---

<sup>4</sup> Rusli Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003 hal 103

<sup>5</sup> [http://www.nakertrans.go.id/statistik\\_trans/Index.php](http://www.nakertrans.go.id/statistik_trans/Index.php)

terjadi mengindikasikan bahwa "perjuangan" mereka sangat diragukan untuk kepentingan pekerja. Sebagian mempunyai muatan politik, sebagian lagi lebih menonjolkan kepentingan pribadi. Tingkah laku serikat pekerja sekarang ini bukan saja terkesan menakutkan, akan tetapi dalam jangka panjang dapat merusak disiplin dan etos kerja para karyawan.

Dari uraian diatas menarik penulis untuk meneliti dan menulisnya dalam skripsi dengan judul : “INDEPENDENSI SERIKAT PEKERJA DALAM RANGKA MEMPERJUANGKAN KEPENTINGAN TENAGA KERJA.”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapatlah dirumuskan beberapa permasalahan yang akan menjadi pokok pembahasan dalam penulisan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan anggota serikat pekerja ?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam dalam memperjuangkan kepentingan anggota serikat pekerja ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sejauh mana upaya yang dilakukan oleh serikat pekerja dalam rangka membela kepentingan pekerja/buruh.

2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa sajakah yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam membela kepentingan tenaga kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai pedoman dan pengalaman yang sangat berharga, diluar perkuliahan dan merupakan syarat untuk mencapai derajat sarjana hukum.

2. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan kontribusi dan informasi kepada masyarakat, sehingga mereka mengetahui sejauh mana serikat pekerja berupaya dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat memberikan perkembangan dalam ilmu pengetahuan dibidang hukum khususnya pada masalah perburuhan.

#### **E. Metode Penelitian**

##### **Metode Pendekatan**

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis sosiologis yaitu suatu penelitian di mana yang diteliti adalah data sekunder kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan dengan berpegang pada pada segi-segi yuridis.

## Jenis Penelitian

Dalam hal ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan dan memberikan data seteliti mungkin tentang suatu keadaan pada suatu waktu tertentu.<sup>6</sup>

## Lokasi Penelitian

Untuk menunjang kelancaran penelitian, maka dalam hal ini penulis memilih lokasi penelitian di kota Boyolali.

## Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian, yaitu :

### Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan selama mengadakan penelitian dengan wawancara dan penelitian secara langsung terhadap obyek penelitian.<sup>7</sup>

### Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu berupa literatur-literatur yang berhubungan dengan materi penelitian yang membantu terlaksananya penelitian ini.

## Metode Pengumpulan Data

### Wawancara

---

<sup>6</sup> J.Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, hal 14.

<sup>7</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Angkasa, 2004, hal 19.



Yaitu dengan melakukan wawancara terhadap responden atau pihak-pihak yang bersangkutan dengan masalah serikat pekerja khususnya independensi dari serikat pekerja dalam membela kepentingan pekerja.

#### Observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara cermat dan langsung.<sup>8</sup>

#### Studi Kepustakaan

Yaitu dengan mempelajari, mengkaji serta membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan materi penelitian.

#### Analisa Data

Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan adalah metode analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden baik secara lisan maupun tertulis dan perilaku nyata yang diteliti atau dipelajari merupakan obyek penelitian utuh. Sedangkan kualitatif dimaksudkan sebagai analisis data yang berdasarkan kualitas, mutu dan sifat nyata yang berlaku dalam masyarakat.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> W. Gula, *Metodologi Penelitian hukum*, Jakarta: Grasindo, 2002, hal 119

<sup>9</sup> Hilman Hadikusuma, *Metodologi Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hal 250.

## **Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I. PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

### **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

- A. Tinjauan Umum Tentang Buruh dan Pengusaha
  - 1. Pengertian Buruh dan Pengusaha
  - 2. Hak dan Kewajiban Buruh dan Pengusaha
- B. Tinjauan Umum Tentang Serikat Pekerja
  - 1. Pengertian Serikat Pekerja
  - 2. Sejarah Organisasi Pekerja di Indonesia
    - a. Macam-macam Serikat Pekerja
    - b. SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia)
    - c. Peranan SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia)
- C. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum Bagi Buruh
  - 1. Pengertian Perlindungan Hukum
  - 2. Perlindungan Hukum bagi Buruh

### **BAB III.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. peranan serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan anggota serikat pekerja
- B. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan tenaga kerja.

### **BAB IV.PENUTUP**

- A. Kesimpulan
- B. Saran-saran

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**